

「規制改革ホットライン」規制改革要望
【2023年度】

No	提案事項名 タイトル	提案の具体的内容	提案理由	規制の根拠(可能な範囲で) ①法律・政令が根拠 ②省令が根拠 ③他の制度が根拠 ④不明	具体的な根拠法令等	制度の 所管官庁
1	就労証明書フォーマットの標準化やオンライン申請の推進	自治体への保育所等の利用申請手続きの際、添付書類として求められている就労証明書の様式やオンライン申請の可否については、各自治体によって対応が異なっており、企業や就労者の負担が大きな課題となっている。そのような課題を解消するため、各自治体において「標準的な様式の統一化」や「雇用主によるオンライン申請等の整備」がもれなく果たされるよう手当てをお願いしたい。具体的には、法令上の措置に加え、それにもとづく自治体業務の実施を後押し・支援するような、自治体等に対する更なる各種施策の検討や情宣をお願いしたい。また、企業等がいち早く対応できるよう、自治体の対応方針等が前広に開示されるよう後押しをお願いしたい。	一企業の例で言えば、各証明書の発行は年間4000枚程度あり、紙の発行には1枚あたり1時間要することもある。この点、企業では自主努力により社内手続きをデジタル化するなどの効率化を進めているが、標準様式を活用していない自治体は38.2%にもものぼるとい調査研究(日本総研)もあり、実際に在住社員が多い市区町村を含む自治体に標準様式の受取りを拒否されることによって、再度紙に転記せざるを得ないといった二重の労力が発生するケースも多い。 こうした課題に対し、全ての市区町村において、就労証明書の標準化が実現し、かつオンライン申請の環境が整備されれば、企業の労働力効率化(入社・紙収集・転記等の削減)や、就労者の手続効率化(手書・訪問・郵送等の削減)が図られるとともに、紙・郵送等の減少によりCO2削減等の環境面の効果も期待できる。加えて、制度が定着すれば、自治体職員の労働力効率化にも効果があると考え。 一方、政府では、令和6年4月入所に間に合うよう、「就労証明書は国が定める様式を原則使用」「原則オンライン化の実現」といった法令上の措置を進められているものと承知している。もっとも、自治事務については地方自治の観点から地域特性に応じた対応が求められるため、上記法令や制度はあくまで「原則」とされているものと認識している。この点、上記の課題解消やそれによる効果を見出すため、自治体がそうした制度改革に障害なく取り組めるよう、法令上の措置に加え、自治体等に対する更なる各種施策・支援の検討や情宣をお願いしたい。また、企業等がいち早く対応できるよう、自治体の対応方針等が前広に開示されるよう後押しをお願いしたい。	③他の制度が根拠	事務連絡 令和5年5月29日こども家庭庁成育局保育政策課就労証明書の標準的な様式について(周知) 子ども・子育て支援法規則第2条第2項、第11条第2項等 規制改革実施計画(令和5年6月16日閣議決定)	厚生労働省 総務省 こども家庭庁
2	漏えい時本人通知義務の緩和	個人情報保護法26条2項の「本人への通知」につき、通知義務の対象となる事態の範囲の限定を要望する。 具体的には、個人情報保護法についてのガイドライン(通則編)3-5-4-5の「本人への通知が困難な場合」の例示に、GDPR34条3項同様に「個人情報取扱事業者に過大な負担を要する場合」を追加することを要望する。加えて、事業者の負担が過大かの判断にあたっては、漏えいによる権利利益侵害の蓋然性も考慮要素とし、蓋然性が低いと考えられる場合として以下を例示することを要望する。 ①報告対象事態が生じたものの、個人データの流出の事実が確認できない場合 ②漏えい可能性のある情報だけでは本人の特定ができない場合	・個人情報保護法第26条第1項に規定する報告対象事態が生じた場合には、その旨を本人に通知することが、個人情報取扱事業者には義務付けられている(法第26条第2項)。この通知の目的は、本人に権利利益を保護するための措置を講ずる機会や損害賠償請求の機会を与えることに加え、類似事案の発生防止等の観点からと思われるが、漏えいの事実が明らかでない場合等、通知を受けても本人が権利利益を確保するための措置を採ることが難しい場合には、通知の本来の目的を達成することができず、単に本人の不安を惹起してしまうおそれがある。 ・実際に、当協会の会員会社が過去に通知をした際に、「漏えいの「可能性」を通知されても本人は何ができるのか。単に不安になるだけではないか」、「漏えいの事実が判明してから通知してほしい」と、通知を受けた本人から一定数の苦情が寄せられた。しかし、現行法令・ガイドライン上、公表等の措置で代替できる場面は、本人への通知が困難な場合に限定されている。 ・こうした現状の規制による事業者の負担は過大であり、個人情報の保護と利活用のバランスという法の趣旨と整合性を欠くもので、事業者における個人情報の利活用を委縮させかねない。 ・については、個人情報保護法についてのガイドライン(通則編)3-5-4-5「通知の例外」について、【提案の具体的内容】に記載の通り見直すことを要望する。	①法律・政令が根拠	個人情報保護法第26条第2項、個人情報保護法施行規則第7条、第10条、ガイドライン(通則編)3-5-4-5の例示	個人情報保護委員会
3	保険子会社に対する与信全般の同一人与信規制対象からの除外	保険子会社に対する与信全般を同一人与信規制(*1)の対象外とすることを要望する。 (*2) (*1) 保険会社の資産運用が特定の相手方に集中し、契約者に損害を及ぼすことがないよう、同一人に対する資産運用額は制限されている。 (*2) 昨年までは保険子会社に対する債務保証に限定した要望を提出していたが、今回から保険子会社に対する与信全般に要望の範囲を拡大するもの。	・2011年12月の「保険会社のグループ経営に関する規制の在り方WG」報告書で、「保険子会社に対する与信のうち、まずは事業リスクの側面が強い株式の取得について、大口与信規制の対象から除外することが適当である。さらに、貸付けや債務の保証等のその他の与信については、(中略)問題がないことが確認された場合には、適用除外としていくことが適当と考えられる。」とされたことを受け、株式は2012年7月に同一人与信規制から除外された。 ・海外の保険子会社は親会社による債務保証を信用補完として、格付機関より親会社と同水準の格付を受ける場合があり、高格付は、他社対抗上、競争力の源泉となっている。こうした中で、親会社による債務保証が規制上の限度額に達し、制約が生じる事態は、グローバル他社との競争上、日本社の不利を招く恐れがある。 ・加えて、グローバルなグループ経営の高度化に伴い、保険子会社に対する貸付けなど、債務保証以外の与信の活用事例も出ている。近年の海外拠点の事業拡大や為替相場の振れ幅に鑑みると、これらも将来的に限度額に達する可能性がある。 ・また、銀行業界では、2020年4月に改正銀行法施行規則が施行され、子会社等への与信規制は撤廃されている。 ・さらに、保険業界では、2025年度から経済価値ベースのソルベンシー規制が導入され、リスク管理が高度化される。保険子会社への与信についても、経済価値評価導入によって、より子会社の実態に即したリスク評価が可能となり、その結果を踏まえたアクションが可能となる予定である。 ・これらの理由から、保険子会社に対する与信全般について規制撤廃を要望するもの。	①法律・政令が根拠	保険業法第97条の2第2項、 保険業法施行規則第48条の3第1項第1号二、第2項第1号イ	金融庁
4	確定拠出年金制度における拠出限度額の引上げまたは撤廃	退職給付制度は企業の人事政策や財務状況によって決まるべきものであるが、拠出限度額があるために複数の制度を組み合わせる複雑な制度とせざるを得ない場合が生じており、制度の普及・推進の観点から、拠出限度額の撤廃またはさらなる引上げを要望する。 iDeCoについても、国民の高齢期の所得の確保を支援する観点から、拠出限度額のさらなる引上げを要望する。	・企業型DCの事業主掛金は当該企業の給与制度、退職給付制度や財務状況によって掛金額を設定するものであるが、拠出限度額があるために企業型DCのみで退職給付制度を構築できず、他の制度と組み合わせるために、加入者にとって理解の難しい制度となっている場合がある。 ・企業型DCの制度設計の自由度を高めることは、同制度の普及に資すると考えられることから、企業型DCに係る拠出限度額の撤廃、または少なくともさらなる引上げを検討していただきたい。 ・iDeCoについても、さらなる普及・拡充を図ることや、国民が高齢期における所得の確保に係る自主努力を行うにあたっての支援の充実を図る観点から、拠出限度額のさらなる引上げを検討していただきたい。	①法律・政令が根拠	確定拠出年金法第20条 確定拠出年金法施行令第11条	厚生労働省

「規制改革ホットライン」規制改革要望
【2023年度】

No	提案事項名 タイトル	提案の具体的内容	提案理由	規制の根拠(可能な範囲で) ①法律・政令が根拠 ②省令が根拠 ③他の制度が根拠 ④不明	具体的な根拠法令等	制度の 所管官庁
5	企業型年金規約に記載する事項の簡素化	企業型DC年金規約に記載すべき事項が多く、制度導入時および制度変更時における事業主、運営管理機関ともに負担が大きくなっていることから、事業主と運営管理機関との間の契約にかかるものは規約の記載事項から除外することを要望する。	企業型DCを導入する際に承認申請する規約に記載すべき事項が多く、事業主、運営管理機関ともに負担が大きい。また制度導入後に制度変更する場合も、規約に記載している事項が多いことから規約変更が必要な事項となってしまう、一部変更申請の簡素化は進められているものの、依然として負担が大きい。事業主と運営管理機関との間の契約にかかるものは規約の記載事項から削除し、制度導入時および変更時における事業主および運営管理機関の負担を軽減するためにも規約に記載する事項の削減を要望する。	①法律・政令が根拠	確定拠出年金法第6条、 確定拠出年金法施行規則第5条・第7条	厚生労働省
6	企業型年金規約(変更)の承認申請・届出手続きのペーパーレス化(電子化)	「企業型年金規約(の変更)の承認申請」「同変更の届出」に添付する書類のペーパーレス化(電子化)を要望する。	現在、各種行政手続きが電子申請を導入しペーパーレス化が図られている中、企業型年金規約(の変更)の承認申請や変更の届出は、(変更)承認申請書以下添付書類全てが紙での提出を求められている。これらをペーパーレス化(電子化)し、電子申請を認めることを要望する。電子申請の導入により紙資源の消費量削減、保管スペースの削減、申請・承認手続きの効率化が図られると考える。	②省令が根拠	確定拠出年金法 第3条、 第5条、第6条 確定拠出年金法施行規則第3条、第6条、第7条	厚生労働省
7	企業型年金における中退共からの資産移換要件の緩和	企業が中退共を任意で脱退した場合に、資産を企業型DCに移換できるようにする。	・中退共に加入している企業が、ポータビリティの拡充による従業員からの要望等により企業型DCを導入するケースが増加している。このような場合、確定拠出型である中退共から脱退し、中退共で溜まっている資産を企業型DCへ移換したいとの要望は大きい。 ・現行法制度では、中退共からの資産移換は法的要件を満たす場合(共済契約者が中小企業者でない事業主となったとき)のみ認められているが、要件を満たさず資産移換ができないことを理由に企業型DCの導入をあきらめるケースが発生している。 ・従業員に対して老後の資産形成マインドの醸成には企業型DCを活用するのが有効と考える中小企業のニーズを満たすためにも、中退共から企業型DCへの資産移換の要件緩和を希望する。	①法律・政令が根拠	中小企業退職金共済法 第8条、第17条	厚生労働省
8	企業型DCのマッチング拠出における事業主掛金上限の撤廃	企業型DCにおける「加入者掛金の額は事業主掛金の額を上限」とする現行の規定を撤廃する。	・企業型DCにおいては、規約に定めることにより、加入者が自らも掛金を拠出することができる加入者掛金の制度(マッチング拠出)があるが、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えてはならないと制限が設けられている。公的年金の補完および自助努力による老後の所得確保を促進する観点から、マッチング拠出に関する金額の制限の撤廃を要望する。	①法律・政令が根拠	確定拠出年金法第4条、 第19条、第20条、第69条	厚生労働省
9	iDeCoの拠出限度額の統一	iDeCoの拠出限度額について、第2号被保険者は企業年金の加入状況等に関わらず一律同額としたうえで、第2号被保険者と第3号被保険者についても一律同額(月額2.3万円に統一)とする。	・現在厚生労働省にて検討されている企業年金(企業型DC・DB)加入者のiDeCoの拠出限度額を月額2万円に統一する方針について賛成するが、制度をより分かりやすくする観点から、(企業型、DBの有無に関わらず)第2号被保険者全体で月額2.3万円に統一することを要望する。 ・上記により、第1号被保険者は月額6.8万円、第2号および第3号被保険者は月額2.3万円となり、普及促進を行うのに有益と考える。	①法律・政令が根拠	確定拠出年金法第20 条、 第69条 確定拠出年金法施行令 第11条、第36条	厚生労働省
10	確定拠出年金 企業型確定拠出年金 制度における管轄厚生局の指導の統一化と標準的な企業型年金規約の提供	・企業型確定拠出年金規約の承認審査について、管轄厚生局(全国8箇所)毎に指導内容が統一化されていない。例えば、過去に厚生局に承認された事業主掛金の設定方法について、異なる厚生局に申請し否認されるケースが生じている。厚生局によって見解が統一されていないため、各厚生局との交渉が複雑化している。 ・また同一の厚生局においても、過去に承認を受けた年金規約と同じ内容で申請して承認されない場合がある。 ・指導の結果作成される企業型年金規約の標準的な雛型がないことにより、厚生局、運営管理機関の間で相応の時間をお互いに費やしながら、確認作業を行っており、双方の業務効率化を目的として雛型の提供を要望するもの。	・過去に特定の地域を管轄する厚生局に承認された確定拠出年金制度を、他の厚生局が管轄する地域の事業主と策定し否認されるケースにおいては、両地域の事業主に不平等が生じないよう折衝・調整が必要になる。場合によっては否認された制度を変更する運営管理機関や事業主も存在することを懸念している。 ・企業型年金規約の標準的な雛型がないことにより、厚生局、運営管理機関の間で相応の時間をお互いに費やしながら、確認作業を行っており、働き方の観点より検討を求めもの。なお、現在は各社毎に企業型年金規約を作成しているが、法改正等の都度、各厚生局との膨大な調整・確認作業が発生している。 ・個別に認められた制度内容(掛金設定方法など)については、企業型年金規約の雛型や指導内容にフィードバックし、他の厚生局・他の事業主においても円滑に承認いただくことを検討いただきたい。 本提案は法律の変更は要しないものであり、厚生労働省から各厚生局への通知レベルで改善できるものではないかと考えている(雛型規約の提供は一定のロードはかかると思うが、実現は十分可能だと判断している)。 2022年度規制改革要望において「引き続き、企業型確定拠出年金規約の記載例や指導内容等について適切に各厚生局へ情報共有を図ってまいります。」とご回答いただいているが、その後の状況を踏まえてさらなる改善を要望するもの。	①法律・政令が根拠	確定拠出年金法第3条、 法令解釈通知等	厚生労働省
11	確定拠出年金 「DC+DBの掛金合算管理」からiDeCoの掛金除外	2024年12月に予定されるDC法改正の「DC+DB合算管理」において、DCの掛金額からiDeCoの掛金額を除外することを要望する。	2024年12月のDC法改正により「DCとDBの合算管理」が行われる予定だが、このDCの中にはiDeCoも含まれ、かつiDeCoには経過措置が適用されないこと、iDeCoの最低掛金額は月額5,000円であることから、iDeCoの掛金拠出が行えない加入者が発生することが考えられる。 22年度の法改正では、企業型DC加入者のiDeCo加入が年金規約の変更なしで可能になるなど、iDeCo加入を促進する法改正が行われる一方で、本改正によりiDeCoへの拠出、iDeCoを活用した将来資金の形成が出来なくなる第2号被保険者が発生する。 iDeCoは公的年金の補完及び個人の自助努力による老後の生活資金の安定形成を目的に促進されてきたものであり、DBの「他制度掛金相当額」の個人毎の算出、管理が困難な中では、「企業型DC+DB」のみを管理対象として、iDeCoは除外することが望ましいと考える。	①法律・政令が根拠	確定拠出年金法施行令 及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令	厚生労働省